

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 90»**

660003, Россия, Красноярский край, город Красноярск, улица Академика Павлова, дом 24
тел. (391) 237-69-69; телефакс (391) 260-70-86; e-mail: sch90@mailkrsk.ru,
<https://sh90-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/>
ОГРН 1022401945345, ИНН 2461023483, КПП 246101001, ОКПО 39701718

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы
наставничества в 2024 – 2025 учебном году в МАОУ СШ № 90**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://sh90-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 90 проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

- Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказ министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590–11-05 (п.6.6) «О внедрении целевой модели наставничества», на основании приказа ГУО № 567 а/п от 29.11.2022 «Об утверждении муниципальной концепции системы управления качеством образования и положения» (Приложение 2 Положение о методах сбора и обработки информации по показателям управления качеством образования в г. Красноярске (п. 2.6.);
- Приказ ГУО № 505/п от 16.12.2024 «О назначении муниципального координатора, утверждении муниципальной дорожной карты»;
- Приказ № 89/1 от 22.03.2022 «Об организации системы наставничества в МАОУ СШ № 90»,
- Дорожная карта по внедрению и реализации наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 90 2025-2029 гг,
- Программа наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 90,
- Положение о наставничестве в МАОУ СШ № 90.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 90.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ СШ № 90;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 90;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ № 90;
- оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 90;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 90.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ СШ № 90.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

В МАОУ СШ № 90 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель», «учитель-ученик».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ СШ № 90 с марта 2022 г.

С января 2025 года в МАОУ СШ № 90 реализуются мероприятия Дорожной карты МОУ, разработанной в соответствии с муниципальной Дорожной картой от 16.12.2024. № 505/п.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия;
- соответствие условий реализации программы требованиям региональной целевой модели, современным подходам и технологиям;
- выполнение мероприятий Дорожной карты по реализации целевой модели наставничества в полном объеме.

1.1. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

Результаты анализа приведены в таблице 1.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	– Участники Программы прогнозируют профессиональные изменения в своей деятельности. – Участники Программы включаются в общественно-культурную жизнь школы, района, города. – Участники Программы реализуют совместные и собственные профессиональные действия: участвуют в конкурсах, организуют и проводят мероприятия. – Наставляемые после общения с наставником отмечают повышение уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала. – Участники Программы отметили повышение качества обучения в классах, сокращение числа конфликтов с родительским сообществом. – Высокая квалификация наставников (высшая квалификационная категория, опыт работы, награды и звания); – Наставник и наставляемый работают в разные смены, что облегчает посещение наставником уроков наставляемого.	– Методическая поддержка наставников осуществляется эпизодически. – Обратная связь наставников с куратором носит непостоянный характер. – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми и дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками. – «Старение» педагогических кадров школы. – Наставник и наставляемый работают в одну смену, что затрудняет общение и посещение наставником уроков наставляемого. – Наставник и наставляемый работают в разных корпусах школы, что затрудняет профессиональное взаимодействие.
Учитель-ученик	– Участники Программы отметили изменение внутренней позиции (принятие требований учителя на более осознанном уровне, понимание особенностей восприятия учениками той или иной информации). – Участники Программы реализовали совместное мероприятие, на котором ученики продемонстрировали предпрофессиональные качества на хорошем уровне. – Участники Программы отметили повышение ответственности к качеству подготовки уроков и мероприятий. – Наставляемые чаще стали проявлять инициативу и реализовывать воспитательные мероприятия по своим силам и возможностям. – Наставляемые выполняют роль вожатых в пришкольном лагере, тем самым повышают уровень предпрофессиональных компетенций.	– Высокая перегрузка педагогов-наставников не дает возможность углубиться в выбранное направление и реализовать в полной мере запланированные действия. – Отсутствие мотивации у части педагогического коллектива по реализации такой формы наставничества. – Наставник и наставляемый работают/обучаются в разных корпусах школы, что затрудняет взаимодействие.

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель – учитель	– Повышение педагогического мастерства наставников и наставляемых; включение молодых специалистов в более короткие сроки в жизнь и деятельность школы, изучение молодыми специалистами опыта наставников и его применение в своей практике под руководством наставников – Наличие разнообразных методических, культурных, спортивных и т.д. мероприятий, конкурсов школьного и городского уровней, в которых могут принять участие молодые специалисты и наставники. - Снижение эмоциональной нагрузки, ощущение поддержки от коллектива.	– Низкая вовлеченность педагогов-стажистов в мероприятия по обмену опытом, наставничеству. – Большое разнообразие городских мероприятий для молодых специалистов (каждая базовая площадка по своей тематике свои мероприятия) требует корректировки персонализированных программ непосредственно в сроки реализации, внесение изменений школьную программу наставничества. – Загруженность молодых специалистов не позволяет принимать участие в работе базовых площадок на постоянной основе.
Учитель-ученик	– Ранняя предпрофессиональная и профессиональная профориентация обучающихся. – Наличие разнообразных школьных культурных, спортивных мероприятий, конкурсов в которых могут принять участие обучающиеся в позиции «учителя». – Инициирование новых идей и проектов, связанных с воспитательной и учебной деятельностью обучающихся.	– Недостаточная заинтересованность части педагогов в совместной деятельности с обучающимися. – Подготовка обучающихся к мероприятиям требует значительных физических и временных затрат.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период сентябрь 2024г – май 2025 г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период сентябрь 2024 – май 2025

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый 01.09.2024	Достигнутый 01.06.2025
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	0,2%	0,1%
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества учителей – молодых	100%	100%

<i>специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе</i>		
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	не менее 80%	95%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	не менее 80%	90%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	2		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе		1	
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям		1	
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	2		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 15 баллов – оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период сентябрь – май 2024-2025 учебного года
Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель – учитель	8	4	4
Учитель-ученик	2	2	0

Направленность персонализированных программ:

- Повышение предметной компетентности молодого специалиста (планирование и проведение уроков).
- Повышение методической компетентности молодого специалиста (требования ФГОС к результатам обучения, достижение планируемых результатов).
- Повышение профессиональных компетентностей молодого специалиста как классного руководителя (взаимодействие с родителями).
- Предпрофессиональная профориентация обучающихся (знакомство с профессией учителя, педагога-организатора).

Причины не завершения персонализированных программ:

- Программы рассчитаны на длительный период (до 3 лет).
- По форме наставничества учитель – ученик программа рассчитана на 1 год (по май 2025 г.)

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа наставничества реализуется на оптимальном уровне. Основные цели и задачи программы достигнуты. Определены пары наставник–наставляемый, разработаны и введены в действие персонифицированные программы наставничества. Началась реализация формы наставничества «учитель-ученик».
- Значительная доля молодых специалистов и наставников удовлетворены реализацией программы наставничества.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования («Профессиональное выгорание», анкета оценки психологической атмосферы в коллективе, тест на личную тревожность), собеседования.

По результатам анкетирования и собеседования были получены следующие результаты:

- У 83 % участников программы наставничества уровень тревожности средний (допустимого уровня) у 12 % участников тревожность отсутствует, у 5 % участников уровень тревожности высокий.
- Показатели по профессиональному выгоранию у участников программы:
Эмоциональное выгорание – 100% педагогов менее 30 баллов,
Деперсонализация – 87% менее 20 баллов, 13% - 23 балла,
Профессиональная успешность (редукция персональных достижений) - 65% менее 26 баллов, 35% - менее 30 баллов.

Все участники отмечают психологическую атмосферу в коллективе как дружелюбную, продуктивную, ориентированную на сотрудничество, взаимную поддержку, теплоту и занимательность (средний показатель 16 баллов).

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Уровень тревожности у участников программы допустимый. В целом, молодые специалисты, обучающиеся отмечают, что стали чувствовать себя более уверенно в ситуациях, когда необходимо демонстрировать свою педагогическую позицию (в общении с родителями, при решении конфликтов у детей, при проведении открытых уроков, организации мероприятий).
- Психологическая атмосфера в коллективе благоприятная, способствующая плодотворному

сотрудничеству и настраивающая на достижение планируемых педагогами результатов.

- У всех участников программы эмоциональное выгорание не выявлено.

Общие выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества МАОУ СШ № 90 реализуется на оптимальном уровне. Реализовано новое направление «Учитель-ученик». Эффективность программы проявляется не в полной мере, это связано, в том числе, с тем, что в программу наставничества не включены партнеры-организации, которые могли бы усилить программу наставничества. Позитивные личностные изменения в наставляемых педагогах имеются. Наставники отмечают профессиональный рост молодых специалистов, более уверенное поведение. Обучающиеся в роли наставляемых проявили инициативу участия в работе пришкольного лагеря в роли вожатых.

Управленческие решения:

Продолжить в 2025-2026 учебном году реализацию формы наставничества с включением в позицию наставника молодых специалистов («учитель-ученик»).

Организовать участие наставников и наставляемых в городских мероприятиях и конкурсах, связанных с презентацией собственного опыта и профессиональным самосовершенствованием.

Справку составил(а):

Надежда Евгеньевна Горох, заместитель директора по УВР МАОУ СШ № 90, 8(391)2607086

Дата 01.06.2025 г.

Директор МАОУ СШ № 90



Н.О. Цайтлер